

## Los jóvenes esperan cambiar de trabajo cada tres años

martes, 14 de febrero de 2017

### Millennials: Cambiadores seriales

Los tiempos de permanencia en una empresa promedian los cuatro años y medio. Pero 9 de cada 10 jóvenes sólo esperan quedarse tres. Los que trabajan en informática son más propensos a cambiar porque la demanda de profesionales supera a la oferta.

En promedio, los trabajadores permanecen en sus puestos de trabajo durante unos cuatro años y medio. Pero los millennials, la generación que llegó a la vida adulta con el cambio de milenio, no durarán tanto. Según un estudio de Adecco, el 91% de estos jóvenes cree que cambiará de trabajo en menos de tres años.

El acortamiento de los plazos para moverse de una empresa a otra lleva ya algunas décadas: la aceleración de las transformaciones tecnológicas, la flexibilización laboral y los contextos de crisis e incertidumbre enmarcan los cambios en la cultura laboral en los que esta tendencia se incluye.

“Cambiar rápido de trabajo se ha convertido en algo normal, especialmente entre los millennials”, dice Alexandra Manera, directora de Recursos Humanos de Adecco Argentina. “Por eso, las organizaciones deben trabajar para reducir la rotación de personal asegurándose de que los empleados estén bien compensados, que encuentren desafíos en su trabajo, que se sientan valorados y sepan que su carrera crecerá dentro de la organización”, agrega.

Otros estudios suman evidencia a este rasgo de “falta de fidelidad” para con la empresa empleadora. Una encuesta de la consultora Wall Chase, especializada en reclutamiento de mandos medios y altos, muestra que el 80% de los empleados trabajaría para un competidor.

En ese mismo relevamiento, hecho entre 1.000 candidatos de la base de datos de la consultora, los profesionales tuvieron que contestar cuántos años creían que debían permanecer en una misma empresa para no ser vistos como “job hoppers” o “cambiadores seriales” de trabajo. El 55% consideró que el tiempo deseable de permanencia era de 5 años y el 33%, de 2 a 4 años.

Lo cierto es que “luego de dos años de estar en una empresa, los profesionales comienzan a mirar el mercado y a estar atentos para ver si pueden cambiarse”, explica Juan Manuel Cueto, socio gerente de Wall Chase.

“Hoy la fidelidad es hacia uno mismo, hacia lo que quiero”, asegura el consultor. Esta realidad tiene un

estímulo externo: &ldquo;los buenos profesionales son escasos y en época de crisis consiguen trabajo enseguida, porque las empresas los necesitan para resolver situaciones difíciles&rdquo;; apunta Cueto.

&ldquo;Estamos frente a un cambio de paradigma&rdquo;; analiza Matías Ghidini, gerente general de la consultora Ghidini Rodil. &ldquo;La permanencia, que era un atributo positivo, ahora puede ser algo negativo&rdquo;;

Sin embargo, desde el punto de vista del seleccionador, esto no es lineal: &ldquo;Depende de qué pasó en ese lapso. Hay que ver si en diez años el candidato pasó por distintas áreas de la empresa, qué crecimiento tuvo en cada área, si estuvo algún período en otro país. No se puede hacer una lectura lineal de los años de permanencia&rdquo;; explica Ghidini.

Aunque no necesariamente deba darse de una empresa a otra, el cambio sí es un elemento importante para hacer carrera ejecutiva. &ldquo;Habla de una aspiración y de un horizonte&rdquo;; dice Manera.

&ldquo;Dentro de las corporaciones el cambio es algo requerido. Se puede estar dentro de la misma empresa, pero en distintos lugares&rdquo;; aporta Estanislao Peña, socio de la firma de headhunting Caldwell Partners. Y ejemplifica con su propia historia: &ldquo;Estuve 18 años en Nextel, pero me fui moviendo de país en país y haber visto un poco de todo me permitió ser CEO en Nextel Chile&rdquo;;

Tampoco es lo ideal un CV donde se muestran permanencias muy breves en las empresas: &ldquo;Cuando tenés gente que está menos de un año, dando saltos constantes, no es un buen signo. Hay algo que hace que esa persona esté todo el tiempo disconforme. Y las compañías invierten mucho en incorporar alguien nuevo: hasta que una persona está instalada pasan seis meses&rdquo;; dice Peña.

Por supuesto, esto se relativiza en algunos sectores. &ldquo;En tecnología informática los empleados son mucho más propensos a cambiar porque la demanda de trabajadores está muy por encima de la oferta&rdquo;; señala Cueto.

Para Peña, &ldquo;las nuevas generaciones tiene muy poco compromiso con hacer carrera en una empresa porque están buscando otras cosas. Quieren tener más libertades&rdquo;; opina. En términos de Manera, se trata de otros intereses &ldquo;que pasan por viajar, por el placer o por los estudios&rdquo;. La ejecutiva indica que esto puede traer complicaciones &ldquo;porque ves potencial en un joven, querés apostar, pero sus intereses pasan por otro lado: están haciendo un paso por el mercado laboral porque quieren subsistir&rdquo;;

Por otra parte, el relevamiento de Wall Chase indica que el crecimiento es el principal impulsor del cambio laboral, seguido del salario y la calidad de vida. Y un estudio reciente de la consultora Willis Towers Watson indicó que salario justo es la razón más citada por los empleados a la hora de sumarse a una empresa o permanecer en ella, seguido de las oportunidades de desarrollo profesional.

Sin embargo, de acuerdo a ese mismo estudio, los empleadores no citaron el salario entre los primeros cinco impulsores de atracción. Y aunque desde la perspectiva empresaria, casi la totalidad cree ser eficaz a la hora de brindar oportunidades de desarrollo profesional, sólo un tercio de los empleados consultados indicó que su empresa ofrece verdaderas oportunidades de desarrollo. Cuatro de cada diez consultados dijo que tendría que cambiar de empleador para avanzar a un trabajo de nivel superior.

“La visión positiva de los empleadores sobre las oportunidades de desarrollo puede ser un reflejo de que sus organizaciones cuentan con herramientas y procesos para facilitar el desarrollo de carrera. No obstante, según la visión de los empleados, las empresas fallan en la adecuada implementación de estos programas”, analiza Edgardo Besimsky, de Talentos y Compensaciones de Willis Towers Watson. En consonancia con estos desfasajes, la encuesta reveló que tres de cada diez empleados asegura que es probable que dejen sus organizaciones en los próximos dos años.